



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Análisis de gestión del riesgo durante el embarazo y la lactancia en las Mutuas

Autor/es

PAULA OJANGUREN SARRIÓN

Director/es

LUZ MARÍA MARÍN VINUESA

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

ECONOMÍA Y EMPRESA

Curso académico

2019-20



Análisis de gestión del riesgo durante el embarazo y la lactancia en las Mutuas,
de PAULA OJANGUREN SARRIÓN
(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative
Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.
Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los
titulares del copyright.



UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA

ANÁLISIS DE GESTIÓN DEL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA EN LAS MUTUAS

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

2019/2020

Realizado por la alumna: Paula Ojanguren Sarrión

Tutorizado por la profesora: Luz María Marín Vinuesa

ABREVIATURAS

AMAT: Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo

CCAA: Comunidad Autónoma

CE: Constitución Española

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

ISTAS: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Legislativo

REL: Riesgo durante el Embarazo o Lactancia natural

SS: Seguridad Social

TRLGSS: Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

ÍNDICE

1. Objetivo.....	4
2. Metodología.....	4
3. Las mutuas y su gestión.....	4
3.1. Qué son las mutuas.....	4
3.2. Tipos de mutuas en España.....	6
3.3. Qué hace una mutua.....	7
3.4. Financiación y beneficios.....	8
3.5. Evolución de las mutuas de accidentes de trabajo.....	10
4.1. Comunicación de la situación de embarazo.....	11
4.2. Obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales.....	12
5. Evaluación de riesgos: situación de embarazo.....	13
6. 1. Adaptación de condiciones en el puesto de trabajo.....	18
6.2. Cambio de destino en la propia empresa.....	19
6.3. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.....	22
7. Finalización del derecho a la prestación.....	25
7. 1. Extinción de la prestación.....	25
7.2. Denegación, anulación y suspensión del derecho.....	25
9. Cuantía de la prestación.....	28
10. Diferencia entre riesgo durante el embarazo y embarazo de riesgo.....	29
11. Seguimiento de indicadores en el cuadro de mando del rel.....	30
11.2. Comparación mutuas de la corporación gasto rel sobre cuotas.....	34
11.3. Análisis geográfico.....	35
12. Conclusiones.....	36
13. Bibliografía.....	37
14. Anexo.....	40
Análisis geográfico: % gasto / cuotas.....	40

RESUMEN

A lo largo de los años, el desarrollo y la evolución de las Mutuas ha ampliado el alcance de su gestión a diferentes ámbitos. Actualmente, las Mutuas colaboradoras con la SS se encargan de gestionar diversas prestaciones, y entre ellas, la prestación para el riesgo durante el embarazo y la lactancia.

En este trabajo se aborda un análisis de la gestión del riesgo durante el embarazo y la lactancia. Primer se analiza la posible existencia de los mismos para la mujer y se realiza la evaluación de riesgos. Seguidamente, se revisan los riesgos calificados como prohibidos para la trabajadora y los que le podrían afectar de manera negativa. Cuando existe algún riesgo, es necesario proteger la salud de la trabajadora y la de su feto, por lo que se lleva a cabo un proceso con diferentes fases. La primera consiste en la adaptación del puesto de trabajo, si esto no puede realizarse, se llevará a cabo el cambio de puesto, y si con estas dos fases no se han conseguido paliar los riesgos, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo.

Una vez realizada esta revisión, se aborda el análisis de la situación de suspensión de la relación laboral, así como lo relacionado con el derecho a la prestación económica que eso conlleva. Desde quienes pueden ser las beneficiarias y cuál es la cuantía de la prestación, hasta cuando finaliza el derecho.

Para concluir, se analizan los indicadores de seguimiento del cuadro de mando para la gestión, se comparan las diferentes mutuas y se realiza un análisis geográfico.

ABSTRACT

Over the years, the development and evolution of the Mutual Companies have increased the scope of their management to different areas. Currently, the Mutual Companies collaborating with the SS are in charge of managing several benefits, including the risk's perks during the pregnancy and the lactation.

This work deals with an analysis of risk management during pregnancy and lactation. First of all, the posible existence of these for women are analyzed and the risks assessment are carried out. Immediately, the risks qualified as forbidden for the worker and those that could affect their negatively are checked. When there is a risk, it is necessary to protect the health of the worker and her fetus's, so a process with different phases change will be carried out, and if these two phases have not managed to mitigate the risks, the work contract will be suspended.

Once this review has been inspected, the analysis of the situation of the employment relationship's suspension is addressed, as well as that related to the right to economic benefit that this entails. From whom can be the beneficiaries, which is the amount of the benefit, including when the end of the right is.

To sum up, the monitoring signs of the scorecard's management are analyzed, the different Mutual Companies are compared and a geographic analysis are carried out.

1. OBJETIVO

El objetivo del presente trabajo es analizar la gestión del riesgo de embarazo y lactancia natural. Se trata fundamentalmente de conocer cómo funcionan las Mutuas, en concreto las Mutuas de Accidentes de Trabajo, que son las encargadas de la gestión de esta prestación; entender el proceso que tiene lugar desde la evaluación de riesgos del puesto de la mujer hasta la solicitud de la prestación, así como saber quiénes pueden ser beneficiarias y cuál es la cuantía de la prestación. Además, se contrastan datos anuales de 2018 y 2019.

2. METODOLOGÍA

Para la realización de este trabajo se ha analizado la normativa existente relacionada con la protección jurídico-laboral de la mujer frente a los riesgos existentes durante el embarazo o el periodo de lactancia, así como la correcta interpretación y aplicación de artículos seleccionados de un conjunto de normas relacionadas con dichos riesgos, en especial, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además, se han utilizado guías técnicas y distintas páginas web de organismos oficiales y diversas mutuas.

Por último, se han elaborado tablas propias y se han tomado otras ya existentes de guías, manuales y páginas web de mutuas.

3. LAS MUTUAS Y SU GESTIÓN

3.1. QUÉ SON LAS MUTUAS

En España, las Mutuas son Asociaciones Privadas de Empresarios, constituidas mediante autorización del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social e inscripción en el registro especial dependiente de éste, que tienen por finalidad colaborar voluntariamente en la gestión de importantes prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social con el fin de prevenir, curar y rehabilitar con la máxima calidad a los trabajadores accidentados o enfermos, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en esta ley.

Son una historia de éxito desde el año 1900, cuando nacieron para hacer frente a los accidentes de trabajo, hasta ahora, ya que han evolucionado e incrementado sus competencias.

El nacimiento de las primeras Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en España se produce con la Ley de 30 de enero de 1990 acerca de los accidentes del trabajo, en cuyo artículo 1 se describe el accidente de trabajo como *“toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena; por patrono, el particular o compañía, propietario de, la obra, explotación o industria*

donde el trabajo se preste, y por operario, todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena”.

Si bien desde 1966, las Mutuas Patronales son entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, en la actualidad, y a tenor de la Ley de Bases de la Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social se reconocen como entidades de iniciativa privada, integradas en el Sistema de la Seguridad Social.

Como gestionan recursos y servicios públicos, la dirección y la tutela de las mismas corresponde a la Administración del Estado, a través de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y sus organismos adscritos. Se configura como una colaboración mixta público-privada.

Actualmente, las mutuas abarcan mucho más que el accidente de trabajo. Las mutuas asumen la gestión integral de las Contingencias Profesionales -accidentes de trabajo y enfermedades profesionales -, cubren la prestación económica de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, y cubren la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos o por cuenta propia.

Además, llevan a cabo actividades para evitar accidentes de laborales, dispensan asistencia sanitaria de manera personalizada y de máxima calidad -incluida la rehabilitación, reinserción y readaptación-, y reconocen y gestionan las prestaciones económicas a los trabajadores accidentados y enfermos.

Es obligatorio que las empresas y los autónomos cubran con una mutua la Incapacidad Temporal por Contingencia Común de sus trabajadores, pero la cobertura de las Contingencias Profesionales es voluntaria, pudiendo cubrirla mediante una entidad gestora de la Seguridad Social -Instituto Nacional de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina- o a través de una Mutua. La obligación de cotizar es la misma.

En la actualidad, los avances que se están produciendo respecto a la concentración de Mutuas de Accidentes de Trabajo van a transformar el panorama de este sector. Las nuevas redes de asistencia están comenzando a aflorar y persiguen, fundamentalmente, optimizar el uso de recursos sanitarios de cada mutua, mejorar el servicio a los trabajadores de las empresas asociadas y reducir el coste sanitario por la cobertura de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y comunes. Así, lo describen las voces más optimistas (La Vanguardia, 2019) apuntando incluso que en algún momento las mutuas llegarán a ser autosuficientes en sus carteras de servicios.

3.2. TIPOS DE MUTUAS EN ESPAÑA

Aunque las entidades que vamos a abarcar a continuación arrancan bajo los principios de solidaridad, de ayuda mutua, del desarrollo de actividades sin fines lucrativos..., cada una de ellas tiene sus propias características.

Los tres tipos de mutuas que conocemos son las Mutuas de Seguros, las Mutualidades de Previsión Social, y las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

- Las Mutuas de Seguros son entidades aseguradoras privadas, con personalidad jurídica propia, cuya finalidad es la protección de todos sus asociados contra ciertos riesgos que, de producirse, a algunos de ellos les afectaría gravemente en su economía.

Podemos hacer dos grandes clasificaciones de Mutuas a prima fija y Mutuas a prima variable.

El mutualismo no surgió con ánimo de obtener unos beneficios en metálico repartibles entre sus asociados, sino que nació de forma natural, por una necesidad sentida entre determinadas personas que estaban sujetas a unos riesgos comunes y decidieron repartir sus posibles consecuencias negativas entre todos, de ahí la denominación de Sociedad de “ayuda mutua”.

- Las Mutualidades de Previsión Social son entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario, de espíritu eminentemente social y privado, fuera del marco de la Seguridad Social obligatoria, pero complementaria al mismo, mediante las aportaciones de los mutualistas o de otras entidades o personas protectoras (Iberley, 2020).

La amplitud y cuantía de sus prestaciones tiene unos límites más reducidos, dado el colectivo social al que dirigen su acción protectora y de acuerdo con el carácter social de estas entidades.

- Las Mutuas de Accidentes de Trabajo, como aparece recogido en el art. 2 del Real Decreto 1997/1995, de 7 de diciembre, son las asociaciones de empresarios que colaboran en la gestión de las siguientes contingencias:
 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio
 - Pueden asumir la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal del personal al servicio de los empresarios asociados
 - Pueden asumir el subsidio para Incapacidad temporal del Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, así como los de cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario
 - Pueden asumir la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Autónomos (Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre)

Estas Mutuas carecen de ánimo de lucro y sus miembros tienen responsabilidad mancomunada. Es necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la inscripción en el Registro de Mutuas es obligatorio. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo tienen personalidad jurídica propia.

Estas Mutuas, conocidas primitivamente como “Mutuas Patronales”, surgieron como respuesta a una “necesidad sentida” de la sociedad, y han ido evolucionando para adaptarse a las necesidades de la sociedad.

Hoy en día, las Mutuas de Accidentes de Trabajo son entidades colaboradoras con la Seguridad Social, y aunque sus funciones propias son “reparadoras”, también entienden que su misión no se reduce sólo en reparar -sanitaria y económicamente- el accidente de trabajo o las secuelas de las enfermedades profesionales, sino que también debían prevenirlos.

3.3. QUÉ HACE UNA MUTUA

Las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, que es hacia lo que han evolucionado las tradicionales Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales se encargan, como su nombre indica, de colaborar con la gestión de la SS y los excedentes de su gestión ingresan en la Seguridad Social. Así, se encarga de (Ibermutua, 2020):

- Gestionar las prestaciones económicas y la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias.
- La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores autónomos.
- La gestión de la prestación económica de la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes (enfermedad común y accidente no laboral).
- Las demás actividades de la Seguridad Social que les sean atribuidas legalmente, como, por ejemplo, las ayudas sociales para trabajadores accidentados y familiares.

3.4. FINANCIACIÓN Y BENEFICIOS

Respecto a la financiación de las Mutuas, éstas se financian a través de las cotizaciones de la seguridad Social, por lo que no se realizan ningún tipo de contrato mercantil con las empresas. La captación de recursos se realiza a partir de la aportación de dos cuotas independientes en función de las contingencias: una cuota por la gestión de las contingencias profesionales, y otra por las contingencias comunes. (Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2020).

La colaboración de las Mutuas en la gestión de las contingencias profesionales se financia por medio de las primas de accidentes de trabajo aportadas exclusivamente por el empresario y recaudadas por la Tesorería General de la Seguridad Social, son atribuidas por parte de ésta a la Mutua para financiar como cuotas la colaboración en la gestión.

La cotización por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, se realiza mediante la aplicación de una tarifa, que varía según la actividad económica desarrollada por la empresa, y utilizando la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

La colaboración de estas entidades en la gestión de las contingencias comunes se financia a través de un porcentaje o fracción sobre las cuotas por contingencias comunes, que son a su vez un cargo tanto de los empresarios como de los trabajadores, y que igualmente recauda la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para hacer frente a la colaboración en la gestión de esta contingencia, la fracción de cuota para el caso del Régimen General, con carácter general es el 0,051%, si bien dicho porcentaje será del 0,055 para aquellas mutuas que acrediten la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales (0,030% en Sistema Especial Agrario y 0,033% si hay insuficiencia financiera).

Por último, la gestión de la prestación por Cese de Actividad del colectivo de Trabajadores Autónomos (CATA) se financia exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia, que para el año 2019 será del 0,7% sobre la base de cotización.

Como viene reflejado en el RDL 8/2015, de 30 de octubre, las mutuas carecen de ánimo de lucro, es decir, no podrán dar lugar a ninguna clase de beneficio económico a favor de sus asociados. En otras palabras, todo excedente positivo que se genera se revierte a los fondos correspondientes de la Seguridad Social.

En la gestión de las contingencias profesionales, las Mutuas dotan una Reserva de Estabilización por Cese de Actividad que tendrá una cuantía mínima equivalente al 30% de la media anual de las cuotas ingresadas en los últimos tres años por contingencias. Esta cuantía podrá elevarse de manera voluntaria hasta el 45 %.

Como viene reflejado en el artículo 96.1 de la Ley General de la Seguridad Social, el excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales se aplicará de la siguiente forma:

- El 80 por ciento del excedente al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, adscrito a los fines de la Seguridad Social y que se podría aplicar al a creación o renovación de centros asistenciales y de rehabilitación, realización de actividades de investigación, desarrollo e innovación de técnicas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores de patologías derivadas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, así como a incentivar en las empresas la adopción de medidas y procesos que contribuyan eficazmente a la reducción de las contingencias profesionales. (INSS,2020)
- El 10 por ciento se aplicará a la dotación de una Reserva Complementaria, cuyos recursos se podrán destinar al pago de exceso de gastos de administración, de gastos procesales derivados de pretensiones que no tengan por objeto prestaciones de Seguridad Social y de sanciones administrativas. (IDEM)
- El 10 por ciento del excedente restante se destina a una Reserva de Asistencia Social, destinada al pago de prestaciones de asistencia social autorizadas. (IDEM)

En la gestión de las contingencias comunes, las Mutuas dotan una Reserva de Estabilización que tendrá una cuantía mínima equivalente al 5% de las cuotas ingresada durante el ejercicio por estas contingencias, y el excedente se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social (AMAT, 2020).

En la Tabla 1 se resumen las aportaciones realizadas por las Mutuas a los fondos de la Seguridad Social, en cifras de 2018, y durante los últimos quince años.

Tabla 1: Aportaciones realizadas por las mutuas a los fondos de la seguridad social.

	DATOS 2018	ÚLTIMOS 15 AÑOS
Fondo de Reserva de la Seguridad Social	0,0M€	1.467,9M€
Fondo de Contingencias Profesionales	191,3M€	10.407,4M€
Reserva de Estabilización por Cese de Actividad	101,6M€	951,6M€
TOTAL	292,9M€	12.826,9M€
Servicios Comunes de la Seguridad Social	954,6M€	11.974,6M€
Reaseguro Obligatorio	347,0M€	5.597,0M€
TOTAL	1.301,0M€	17.571,6M€

Fuente: AMAT (junio 2019)

3.5. EVOLUCIÓN DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Las Mutualidades Laborales sustituyen a la Caja Nacional de Seguros y, desde 1963, son las que se encargan de la gestión oficial de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Desde 1966, las Mutuas Patronales son “entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social”. Este reglamento de colaboración se aprobó, con carácter provisional y por razones de urgencia, por el Real Decreto 2959/66, de 24 de noviembre; y fue aprobado de manera definitiva por el Real Decreto 1563/67, de 6 de julio. Con el Reglamento de Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo en la gestión de la Seguridad Social nació el nuevo concepto denominado Mutualismo Patronal.

Poco más tarde, la Ley 24/72, de 21 de junio, dice textualmente, y en referencia a las primas de accidentes de trabajo, que: “...cuyas primas tendrán a todos los efectos, la condición de cuotas de la Seguridad Social”.

El Decreto 2065/74, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el art. 202.4 dispone que todos los muebles e inmuebles en que se inviertan los ingresos obtenidos por las Mutuas, pasarán a formar parte del Patrimonio de la Seguridad Social. Aunque, el patrimonio que las Mutuas poseían con anterioridad a la entrada en vigor de estas disposiciones, sigue siendo propiedad de las mismas, y constituyen el denominado “patrimonio histórico” de las Mutuas.

La Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en su disposición adicional decimocuarta, impone ciertas modificaciones:

- Las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo a que se refiere el TRLGSS pasan a denominarse Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales de la Seguridad Social
- Se suprime el número 2 del artículo 204 del Texto Refundido de la LGSS, por el que determinadas empresas no podían estar asociadas a una Mutua, sino al INSS.
- Para que las Mutuas pudieran colaborar en la gestión de la Seguridad Social debían contar, como mínimo, con 50 empresarios y 30.000 trabajadores protegidos. En ese momento el número de Mutuas se movía alrededor de 150, pero muchas tuvieron que agruparse y/o fusionarse. Actualmente las Mutuas en activo son 19.

En el año 1994, el RDL 1/1994, de 20 de junio, aprobó el nuevo Texto Refundido de la LGSS, que entró en vigor el 1 de septiembre de 1994.

En 1995, el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, aprobó el Reglamento de Colaboración, que fue modificado en alguno de sus preceptos por el Real Decreto 250/1997, de 21 de febrero, y el Real Decreto 576/1997, de 18 de abril.

En ese momento, la colaboración en la gestión de la Seguridad Social abarcó:

- La colaboración tradicional en la gestión de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- La colaboración en materia de prestaciones económicas de Incapacidad Temporal por contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena y en relación a los trabajadores por cuenta propia y autónomos
- La colaboración en la nueva cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores en Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia

Aunque los trabajadores autónomos hayan permanecido tradicionalmente al margen de la cobertura de las contingencias profesionales, últimamente, esta cobertura a cargo de las Mutuas de Accidentes de Trabajo es una realidad. No se impone de manera obligatoria, sino que es voluntaria.

Actualmente, y gracias a la Ley de Bases de la Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, quedan configuradas como entidades de iniciativa privada, integradas en el Sistema de la Seguridad Social.

Son cuatro las características que distinguen a las Mutuas de Accidentes de Trabajo:

- Son asociaciones voluntarias de empresarios
- Son entidades sin ánimo de lucro
- Sus actividades se orientan a la cobertura de las contingencias derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Son entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social

4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACION DE EMBARAZO Y OBLIGACIONES

Se dedica este apartado a la situación concreta de embarazo, para abordar las obligaciones de comunicación de la situación de embarazo por parte de la trabajadora, así como aquellas obligaciones que asume el empresario en materia de prevención de riesgos laborales.

4.1. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE EMBARAZO

Conociendo los criterios establecidos por la jurisprudencia, podríamos decir que no parece estar establecida la obligatoriedad de la trabajadora de informar al empresario de su estado biológico, ya que el derecho a la intimidad personal viene protegido por el art. 18.1 CE, regulado como un derecho fundamental.

Ahora bien, el art. 29.2.4° LPRL establece que la trabajadora deberá informar de inmediato para realizar actividades de protección y prevención, y el art. 29.2.6° LPRL informa del deber de cooperación de la trabajadora con el empresario, de modo que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de la mujer. Aun así, no podemos entender estos artículos como una obligación o una exigencia del deber de informar.

4.2. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El deber de informar de la situación de embarazo, y de cooperación, por parte de la trabajadora, están estrechamente ligados a las obligaciones del empresario en materia de seguridad y salud.

Aun así, es totalmente recomendable y fundamental que, tanto el empresario como el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa, conozcan la situación de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, para así poder garantizar su protección y adoptar las medidas necesarias para la prevención de la salud de la mujer y del feto, así como la protección del empleo.

Si la mujer no comunica su situación, la empresa no activará las medidas de protección específicas en materia de seguridad y salud laboral de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, y no se podrá exigir responsabilidad al empresario por la omisión de medidas o ante una posible reacción negativa.

El objetivo es que el empresario pueda cumplir con sus obligaciones legales, entre otras, realizar la evaluación de riesgos laborales del puesto que ocupa la mujer, conforme a lo establecido en los arts. 16 y 26 LPRL, de forma que se pueda evitar o minimizar los daños derivados del trabajo (López Roldán, 2018)

Además, como garantía para las mujeres embarazadas, la Directiva 92/85/CCE, de 19 de octubre de 1992, prohíbe el despido, desde el comienzo de su embarazo hasta el final del permiso de maternidad, salvo en casos excepcionales, y cuando se despida a una trabajadora durante este periodo, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito, por el contrario, se considerará un despido ilegal.

En cuanto a las obligaciones del empresario, el art. 14 LPRL exige a la empresa la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, es decir, el empresario tiene un “deber de protección” (art. 14.2 LRPL).

Los “Principios de la acción preventiva” dispuestos en el art. 15 LPRL establecen que primero se tomarán medidas para aquellos riesgos que se pueden evitar, y posteriormente se evaluarán y se combatirán los que no se han podido evitar en un principio, con el fin de disminuirlos (art. 2 LPRL).

Establece el art. 42 de la LPRL que “el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.”

5. EVALUACIÓN DE RIESGOS: SITUACIÓN DE EMBARAZO

Existe riesgo cuando las condiciones de un puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto o, en el supuesto de la lactancia, del hijo menor de nueve meses. Estas condiciones conllevan la imposibilidad de continuar en el puesto de trabajo, siendo la empresa la que pone de manifiesto la existencia del riesgo específico de exposición a través de la evaluación de riesgos del puesto. No se trata de un proceso automatizado, sino que se precisa un estudio individual de cada caso.

El artículo 26.1 LPRL señala que la evaluación de riesgos debe comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Para realizar la evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo hay que tener en cuenta el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

En los Anexos VII y VIII de este Real Decreto podemos encontrar unos listados no exhaustivos de los agentes, procedimientos y condiciones que están prohibidas o que pueden influir negativamente en el la trabajadora embarazada o en el feto.

La evaluación de riesgos no debe limitarse a los agentes de los anexos VII y VIII del RD 298/2009, sino que también se deben tener en cuenta los agentes psicosociales, como los horarios de trabajo inadecuados (jornadas de trabajo prolongadas, trabajo a turnos y trabajo nocturno), el trabajo aislado, agentes estresores, y control sobre ritmo de trabajo y pausas.

A continuación, se muestran dos tablas con los riesgos para la trabajadora embarazada. En la primera aparecen los riesgos prohibidos para esta, y en la segunda los que pueden influir negativamente en su salud.

- Listado no exhaustivo de los agentes y condiciones de trabajo a los que en ningún caso podrá tener exposición la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia (Tabla 2).

Vienen recogidos en el Anexo VIII, RD 298/2009, de 6 de marzo, con la finalidad de promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo para las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo.

Tabla 2: Riesgos prohibidos para las trabajadoras

	RIESGOS PROHIBIDOS PARA LA TRABAJADORA	NOTAS
AGENTES FÍSICOS	Radiaciones ionizantes	Conlleva riesgos para el feto
	Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión o durante actividades de submarinismo	Pueden contraer la enfermedad del buzo o la “enfermedad de descompresión”
AGENTES BIOLÓGICOS	Toxoplasma	Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización
	Virus de la rubéola	
AGENTES QUÍMICOS	Sustancias etiquetadas como H360F, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df; y H362 para lactancia	Por el Reglamento 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancia y mezclas (en vigor desde el 20 de enero de 2009)
	Los procedimientos industriales del anexo I del RD 665/97	<ul style="list-style-type: none"> - Fabricación de auramina - Trabajos que supongan la exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en hollín, alquitrán o brea de hulla - Trabajos que supongan la exposición al polvo, humo o nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel

		<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico - Trabajos que supongan la exposición a polvo de maderas duras
	Sustancias cancerígenas y mutagénicas	Se incluyen en la tabla 2 relacionadas en el “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” publicado por el INSHT para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la table III del citado documento
	Plomo y derivados	En la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano

Nota: elaboración propia a partir de: Anexo VIII RD 298/2009, de 7 de marzo; Anexo I RD 665/97, de 12 de mayo; Mutalia; e Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

- Listado no exhaustivo de los riesgos y factores de riesgos laborales que pueden suponer un riesgo para la salud de las trabajadoras embarazadas (Tabla 3).

Agentes y condiciones que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y vienen recogidos en el Anexo VII, RD 298/2009, de 6 de marzo.

Tabla 3: Riesgos que pueden influir negativamente en la trabajadora

	RIESGOS QUE PUEDEN INFLUIR NEGATIVAMENTE EN LA TRABAJADORA	NOTAS
AGENTES FÍSICOS	Choques, vibraciones o movimientos	Por ejemplo, conducir o desplazarse en vehículos todo terreno, o un movimiento excesivo, pueden aumentar el riesgo de aborto.

	Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos	En particular, dorsolumbares
	Ruido	Puede provocar estrés y bajo peso al nacer
	Radiaciones no ionizantes	
	Frío y calor extremos	Supone un riesgo importante para el desarrollo embrionario y fetal. El riesgo aumenta particularmente en caso de cambios bruscos de temperatura
	Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo), fatiga mental y física y otros factores.	
AGENTES BIOLÓGICOS	Grupos 2, 3, 4 (RD 664/1997) (no incluidas en el anexo VIII)	Pueden transmitirse a través de la placenta cuando el niño está en el útero, o durante o después del parto. Por ejemplo, la hepatitis B y C, HIV, herpes, tuberculosis, sífilis, varicela y tifus.
AGENTES QUÍMICOS	Sustancias etiquetadas con las frases R40, R45, R49, R61, R63 y R64	Pueden producir efectos negativos no hereditarios en la descendencia o aumentar la frecuencia de éstos, o afectar de forma negativa a la función o a la capacidad reproductora
	Sustancias etiquetadas como H351, H340, H350, H341, H361 f, H361 fd	Por el Reglamento 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancia y mezclas (en vigor desde el 20 de enero de 2009)
	Agentes del anexo I y III, RD 665/97, de 12 de mayo	Los agentes mencionados anteriormente del anexo I; y el benceno, el cloruro de vinilo monómetro y el polvo de maderas duras (anexo III)

	Mercurio y derivados	Pueden frenar el crecimiento del feto, afectar a su sistema nervioso y provocar el envenenamiento de la madre, ya que el mercurio orgánico pasa de la sangre a la leche materna
	Medicamentos citotóxicos	Pueden alterar la información genética del esperma y de los óvulos. Algunos pueden causar cáncer. La absorción se realiza por inhalación o a través de la piel
	Monóxido de carbono	Los riesgos surgen cuando los motores o los aparatos funcionan en espacios cerrados. Pueden privar al feto de oxígeno
	Agentes químicos de reconocida penetración cutánea	Incluyen algunos pesticidas y disolventes, entre otras sustancias
	Los procedimientos industriales del anexo I 665/97	Mencionados anteriormente

Nota: elaboración propia a partir de: Anexo VIII RD 298/2009, de 7 de marzo; Anexo I y III RD 665/97, de 12 de mayo; Mutalia; e ISTAS.

6. ACTUACIÓN DE LA EMPRESA CUANDO EXISTE REL

En este apartado se aborda la actuación de la empresa cuando existe algún riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Para proteger la salud de la mujer y la del feto de los riesgos mencionados anteriormente, se sigue un proceso donde se deben atravesar una serie de fases (Sanz, 2009):

- Adaptación de condiciones en el puesto
- Cambio de destino en la propia empresa
- Suspensión del contrato de trabajo

6. 1. ADAPTACIÓN DE CONDICIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO

Si una vez realizada la evaluación de riesgos, los resultados revelasen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora, incluyendo, cuando sea necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos. (art. 26.1. LRPL).

Para llevar a cabo dicha adaptación de las condiciones de trabajo del propio puesto, o funciones que realiza la trabajadora habitualmente (Sanz, 2009), el empresario debe:

- Evaluar los riesgos del puesto de trabajo y determinar su magnitud. Suprimir el peligro y evitar o reducir el riesgo.
- Adoptar las medidas necesarias para garantizar que no existen daños para la salud e la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia.
- Consultar con los representantes de las trabajadoras y elaborar una relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos para la maternidad.
- Informar y formar a las trabajadoras sobre los riesgos de sus puestos de trabajo y las medidas de prevención y protección establecidas.
- Garantizar la vigilancia periódica de estado de salud de la mujer embarazada o en periodo de lactancia en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Sanz (2009) propone las siguientes acciones en relación con los síntomas, signos y patología durante el embarazo (Gráfico 1):

Gráfico 1: Síntomas, signos y patologías durante el embarazo.

Síntomas		Acciones posibles
Mareos matutinos	Fase aguda y muy intensos	Reducción horas de trabajo Baja laboral
Vómitos	Muy intensos	Baja laboral
Anemia	Hb < 11 g/dl y > 9 g/dl	Disminuir carga física
	Hb < 9 g/dl	Baja laboral
CIR	Moderado	Disminuir carga física
	Severo	Baja laboral
Amenaza de aborto	< 22 semanas	Baja laboral
Amenaza de parto prematuro	< 22 semanas	Baja laboral
Preeclampsia	Edema gestacional Moderado	Disminuir carga física, disminuir tiempo permanencia de pie, disminuir posturas mantenidas estáticas o reducción horas de trabajo
	Severo	Baja laboral
	Proteinuria Moderada	Disminuir carga física o reducción horas de trabajo
	Severa	Baja laboral
	HTA Moderada	Disminuir carga física o reducción horas de trabajo
	Severa	Baja laboral
Enfermedades previas al embarazo (en el caso que durante el embarazo empeoren)	Agravación moderada	Disminuir carga física o reducción horas de trabajo
	Agravación severa	Baja laboral
Enfermedades que aparecen durante el embarazo	Varices Fase aguda y molestias importantes	Disminuir tiempo permanencia de pie, disminuir posturas estáticas
	Hemorroides Fase aguda y molestias importantes	
	Lumbalgia Fase aguda y molestias importantes	
Embarazo múltiple		Disminuir carga física o reducción horas de trabajo, dependiendo de la necesidad. Especial atención si tres o más fetos
Recuperación postparto reducida	Síntomas moderados	Disminuir carga física o reducción horas de trabajo
	Síntomas severos	Baja laboral

Fuente: Sanz Lubeiro, M. (2009) *Guía sobre Riesgos Laborales durante el embarazo*. Pág. 77

6.2. CAMBIO DE DESTINO EN LA PROPIA EMPRESA

El cambio de puesto ocurre cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulten posibles, o en el caso de que no se hubiera podido evitar el riesgo mediante la adaptación de las condiciones del puesto (Sanz, 2009).

Para poder compatibilizar el cumplimiento de las obligaciones laborales que le corresponden, y la salud y seguridad de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, el empresario debe definir cuáles son los puestos de trabajo exentos de riesgos, previa consulta con la representación de los trabajadores.

Como viene recogido en el art. 26.2 LPRL, el cambio de puesto se llevará a cabo dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes. Se trata de una medida temporal, hasta que dure la situación de riesgos o hasta que su estado de salud le permita volver al puesto de origen.

En caso de que no existiese un puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto que no se corresponda con su grupo profesional o categoría equivalente (movilidad ascendente o descendente, o movilidad para funciones superiores o inferiores). El art. 39.2 ET exige que la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas, pero en este caso se sustituyen por la situación de riesgo para la trabajadora, junto con la inexistencia de un puesto compatible.

Existen dos formas de acceso a la movilidad funcional por motivos de protección de la trabajadora embarazada o el feto, que son la imposibilidad de adaptar las condiciones y/o el tiempo de trabajo, y la insuficiencia de la adaptación. (Igartua, 2015, pág. 236)

La regulación legal considera que el cambio de puesto debe venir precedido de un certificado médico que acredite que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o en el feto, es decir, que existe un riesgo. (Ibidem, pág. 236 y 237)

Los encargados de emitir el certificado son los organismos públicos y externos de la empresa. Se distingue entre una fase de informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, que será preceptivo y no vinculante; y un certificado con carácter decisorio, que corresponderá al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (art. 26.2 LPRL).

El informe del facultativo que ha de presentar la trabajadora debe ir acompañado de la declaración de la empresa en la que se reflejen las obligaciones de la interesada y que el puesto desempeñado por esta no se encuentra dentro de los puestos exentos de riesgos a efectos de embarazo. (Igartua, 2015, pág. 237)

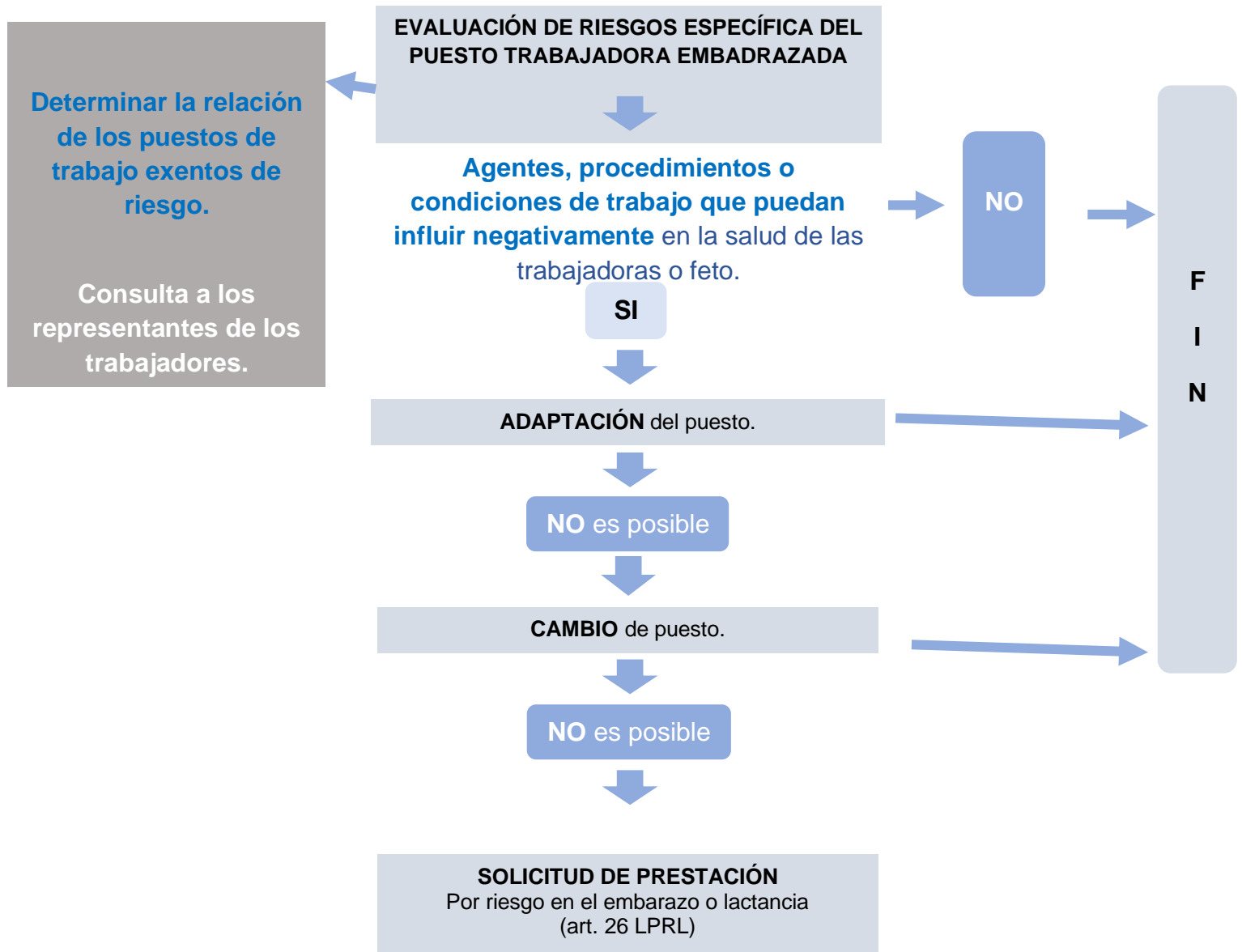
Respecto a la retribución, la LRPL se limita a decir que, si la trabajadora es destinada a un puesto de inferior categoría, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, pero en el caso de que fuera destinada a un puesto de categoría superior, el ET le reconoce el derecho a percibir lo correspondiente al puesto que desempeña (art. 39.3 ET).

Como el cambio de puesto es temporal, no tiene cabida la aplicación de las reglas sobre reclamación de ascenso o cobertura de la vacante que se prevén en el ET ante periodos de tiempo determinados.

La solución de cambiar de puesto de trabajo a la trabajadora conlleva una bonificación del 50%, por parte de la mutua, de la cotización empresarial por contingencias comunes de las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo.

El gráfico 2 ilustra el proceso que se sigue desde la evaluación de riesgos hasta la solicitud de la prestación.

Gráfico 2: Gestión de los riesgos en el embarazo o lactancia



Fuente: Mutualia

6.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL

En caso de no ser posible el cambio de puesto de la trabajadora, se procederá a la suspensión de la relación laboral, como indican los artículos 26.3 y 26.4 de la LPRL, donde se señala la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses para la protección de su seguridad y salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La suspensión del contrato viene configurada como una medida de aplicación subsidiaria que aparece condicionada, además de a la existencia de riesgos para la trabajadora, el feto o el lactante derivados de su actividad, a la concurrencia de que el cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, y que el cambio no pueda exigirse razonablemente por motivos justificados (Igartua, 2015, pág. 240).

Una vez se proceda a la suspensión de la relación laboral, la interesada deberá solicitar a la mutua correspondiente el reconocimiento de la prestación económica.

Es muy importante no confundir los supuestos de riesgo durante el embarazo o lactancia natural con otras situaciones en las que la imposibilidad provenga de circunstancias ajenas al trabajo o de daños que requieran un tratamiento médico, en cuyo caso les correspondería la prestación de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común.

El tiempo será el necesario para la protección de la seguridad y salud de la trabajadora, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el caso de las trabajadoras por cuenta ajena, el derecho a la prestación económica comienza el mismo día que se inicia la suspensión del contrato de trabajo, y en el caso de las trabajadoras autónomas, el derecho a la prestación económica empieza el día siguiente a que los servicios médicos de la Mutua correspondiente emitan un certificado.

El art. 26.5 LPRL reconoce el derecho de las trabajadoras embarazadas a ausentarse del trabajo, con un permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por un tiempo indispensable, y sometido al preaviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

La Tabla 4 muestra el número total de trabajadores por CCAA en 2018 de la entidad que se usa como ejemplo, y a partir de estos datos, derivan la Tabla 5 y la 7.

Tabla 4: Número total de trabajadores (2018)

	TOTAL	Extremadura	17.059
Andalucía	176.899	Galicia	29.215
Aragón	4.748	Madrid	241.258
Asturias	89.075	Murcia	229.859
Baleares	9.959	Navarra	2.109
Canarias	13.943	País Vasco	8.331
Cantabria	4.656	La Rioja	4.188
Castilla León	115.494	C. Valenciana	163.635
C. la Mancha	44.570	Ceuta y Melilla	460
Cataluña	32.057	TOTAL ENTIDAD	1.187.515

Fuente: Mutua anónima

Como podemos observar, en Comunidades Autónomas como Murcia o Madrid el número de afiliados es muy elevado, (representado sobre el total un 19,36% y un 20,32%, respectivamente), mientras que en Navarra o La Rioja el número es muy inferior (sobre el total tan sólo un 0,18% y 0,35%, respectivamente).

En las Tablas 5 y 6 se resume el número de prestaciones reconocidas por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

En función de lo planteado, destacamos que la Comunidad Autónoma con un mayor número de prestaciones reconocidas en 2018 es Asturias, seguida de País Vasco y Extremadura (Tabla 5). Al otro extremo, en Cataluña o Madrid se han reconocido menos de la mitad de prestaciones que en las Comunidades Autónomas mencionadas en el párrafo anterior.

Los riesgos ocasionados por las condiciones de trabajo pueden ser la manipulación manual de cargas, los movimientos y posturas, los desplazamientos dentro o fuera del establecimiento, los trabajos con equipos de pantalla de visualización, la utilización de equipos de trabajo (ET) y equipos de protección individual (EPI), los trabajos de minería subterráneos, etc.

En resumidas cuentas, en el análisis de los tipos de riesgos que han originado la contingencia (Tabla 6), las “condiciones de trabajo” destacan como el principal riesgo que las origina, representando un 95,23% sobre el total.

La Tabla 5 nos muestra las prestaciones que se reconocieron en 2018 por Comunidades Autónomas, y la Tabla 6 nos presenta las prestaciones que se reconocieron en 2018 por riesgos.

Tabla 5: Prestaciones reconocidas por comunidades autónomas (enero-diciembre 2018).

ZONAS	Embarazo	Lactancia	Total	% s/ total	% s/ n.º total trab.
Andalucía	1.187	3	1.190	18,81	0,673
Aragón	30	0	30	0,47	0,632
Asturias	691	1	692	10,94	0,777
Baleares	59	0	59	0,93	0,592
Canarias	69	0	69	1,09	0,495
Cantabria	31	0	31	0,49	0,666
Castilla León	589	5	594	9,39	0,514
C. la Mancha	179	0	179	2,81	0,402
Cataluña	102	0	102	1,61	0,318
Extremadura	120	0	120	1,90	0,703
Galicia	151	2	153	2,42	0,524
Madrid	851	1	852	13,47	0,353
Murcia	1.266	0	1.266	20,01	0,551
Navarra	13	0	13	0,21	0,616
País Vasco	61	0	61	0,96	0,732
La Rioja	18	0	18	0,28	0,429
C. Valenciana	887	10	897	14,18	0,548
Ceuta y Melilla	2	0	2	0,03	0,435
TOTAL ENTIDAD	6.305	22	6.327	100,00	0,533

Notas: elaboración propia a partir de: Mutua anónima.

Tabla 6: Prestaciones reconocidas por riesgos (enero-diciembre 2018)

Riesgos que han originado la contingencia	EMBARAZO	LACTANCIA	TOTAL	% S/ TOTAL
Agentes físicos	125	0	125	1,98
Agentes químicos	38	17	55	0,87
Agentes biológicos	99	2	101	1,60
Condiciones de trabajo	6.022	3	6.025	95,23
Desconocido	21	0	21	0,33
TOTAL ENTIDAD	6.305	22	6.327	100,00

Fuente: Mutua anónima

7. FINALIZACIÓN DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN

7. 1. EXTINCIÓN DE LA PRESTACIÓN

En el caso de riesgo durante el embarazo, la suspensión podrá durar como máximo hasta el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, es decir, hasta el momento del nacimiento del hijo; cuando desaparezca la imposibilidad de que la trabajadora se reincorpore a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 48.7 ET), si la beneficiaria fallece, si se interrumpe el embarazo, o si se extingue el contrato de trabajo por causas legales.

En cuanto a la duración de la lactancia, se fija un tope máximo inamovible, independientemente de que la lactancia se prolongue. Como señala el art. 48.7 ET, la suspensión del contrato finalizará el día en que el lactante cumpla nueve meses. Al igual que en el caso de riesgo durante el embarazo, la prestación por riesgo durante la lactancia también finalizará en caso de que la trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado, si se interrumpe la lactancia natural, si fallece la beneficiaria o el hijo lactante, o si se produce la extinción del contrato de trabajo por causas legales

7.2. DENEGACIÓN, ANULACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL DERECHO

El derecho a la prestación económica podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando la beneficiaria actúe de manera fraudulenta para obtener o conservar el derecho

al subsidio, o cuando la beneficiaria estuviera realizando alguna actividad o trabajo, bien por cuenta ajena o por cuenta propia, que se hubiera iniciado con posterioridad a la suspensión laboral por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, salvo en los supuestos de pluriactividad.

En el caso de las trabajadoras fijas discontinuas, el derecho a la prestación económica se suspenderá durante los periodos entre temporadas, siempre que no se produzca un nuevo llamamiento.

Sin duda, la Comunidad Autónoma con más denegaciones del derecho a la prestación económica en el periodo de 2018 fueron las Islas Baleares junto con Murcia. Estas dos Comunidades tienen unas cifras muy elevadas con respecto al resto.

Por el contrario, Aragón, Cantabria, Navarra, La Rioja y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, no tienen ninguna denegación de la prestación económica.

El 78% de las denegaciones por riesgos en el periodo de 2018 fueron debidas a las condiciones de trabajo, mientras que sólo el 6% de las denegaciones se debieron a riesgos originados por agentes físicos, químicos y biológicos.

La Tabla 7 muestra el número de prestaciones denegadas por Comunidades Autónomas, y la Tabla 8 las denegaciones por tipo de riesgo, respectivamente.

Tabla 7: Denegaciones por comunidades autónomas (enero-diciembre 2018)

	EMBARAZO	LACTANCIA	TOTAL DENEGACIONES	% s/ n.º total trab.
Andalucía	30	12	42	0,0237
Aragón	0	0	0	0
Asturias	20	15	35	0,0393
Baleares	9	3	12	0,1205
Canarias	0	2	2	0,0143
Cantabria	0	0	0	0
Castilla León	19	12	31	0,0268
C. la Mancha	15	3	18	0,0404
Cataluña	3	1	4	0,0125
Extremadura	2	4	6	0,0352
Galicia	0	5	5	0,0171

Madrid	46	7	53	0,0219
Murcia	206	3	209	0,0909
Navarra	0	0	0	0
País Vasco	1	2	3	0,0360
La Rioja	0	0	0	0
C. Valenciana	21	19	40	0,0244
Ceuta y Melilla	0	0	0	0
TOTAL ENTIDAD	372	88	460	0,0387

Nota: elaboración propia a partir de: Mutua anónima.

Tabla 8: Denegaciones por riesgos (enero-diciembre 2018)

Riesgos que habrían originado la contingencia	EMBARAZO	LACTANCIA	TOTAL DENEGACIONES
Agentes físicos	2	3	5
Agentes químicos	0	14	14
Agentes biológicos	1	8	9
Condiciones de trabajo	315	44	359
Desconocido	54	19	73
TOTAL ENTIDAD	372	88	460

Fuente: Mutua anónima

8. BENEFICIARIAS

Para ser beneficiaria de la prestación económica por situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural es necesario ser trabajadora por cuenta ajena o por cuenta propia, y cumplir ciertos requisitos como: estar afiliadas y dadas de alta en la Seguridad Social en la fecha en que se inicie la suspensión del contrato, estar embarazada y tener un embarazo normal (no de riesgo) o una situación de lactancia natural con un hijo menor de

nueve meses, desempeñar un puesto de trabajo que pueda afectar negativamente a la salud de la trabajadora y/o a la del feto por la existencia de riesgo para el embarazo o lactancia natural, y la existencia de la imposibilidad para la adaptación del puesto o la inexistencia en la empresa de otro puesto compatible con el estado de la trabajadora.

En las situaciones de pluriactividad, si la situación de riesgo afecta a una o alguna de las actividades desempeñadas por la trabajadora, pero no a todas, ésta tendrá derecho al subsidio únicamente en el régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo. En el caso de que exista riesgo en todas las actividades realizadas por la trabajadora, tendrá derecho al subsidio en cada uno de los regímenes, siempre que reúna los requisitos que se exigen en cada uno de ellos.

El subsidio por riesgo durante el embarazo o la lactancia sólo se solicitará en caso de cumplir con todos los requisitos mencionados en el párrafo anterior. Además, para ser beneficiaria de esta prestación no es necesario un periodo mínimo de cotización, ya que deriva de contingencias profesionales (24/03/2007).

9. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

La prestación económica abonada por la Mutua se corresponde con el 100% de la base reguladora correspondiente, que será la misma que para la prestación de Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales. Este derecho al subsidio comienza el mismo día de la suspensión del contrato de trabajo.

En el caso de las trabajadoras por cuenta ajena, los importes por cotizaciones a la Seguridad Social se deducirán al efectuarse el pago. Se llevarán a cabo las retenciones por IRPF.

La base reguladora en el caso de las trabajadoras a tiempo parcial consistirá en la división de la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de la suspensión laboral, ente el número de días naturales que comprende ese periodo. En el caso de que la antigüedad de la trabajadora en la empresa fuera menor, la base reguladora sería el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales que se correspondan con estas.

$$BR = \frac{\sum \text{bases de cotización acreditadas en la emp. en los últimos 3 meses}}{N^{\circ} \text{ días naturales de los últimos 3 meses}}$$

En el supuesto de las trabajadoras contratadas para la formación y el aprendizaje, la base reguladora corresponderá con la base mínima de cotización del Régimen General. En el caso de contratos de personal investigador en formación, la base reguladora corresponderá con la base mínima del grupo 1 de cotización al Régimen General.

En las situaciones de pluriempleo, cuando la situación de riesgo durante el embarazo se declare en todas las actividades, para la base reguladora, se computarán todas las bases de cotización en las distintas empresas, con de aplicación el tope máximo establecido a efectos de cotización. Y en caso de que la suspensión sólo se produjera en una o algunas de las actividades realizadas por la mujer, pero no en todas, para calcular la base reguladora se tomarán sólo las bases de cotización que correspondan con las empresas en las que se declare la suspensión, siendo el límite el que corresponda a la fracción o fracciones del tope máximo que tengas asignado.

En ningún caso, el cómputo mensual del promedio diario podrá ser inferior a la base mínima de cotización que se corresponda con la categoría profesional de la trabajadora en cada momento.

10. DIFERENCIA ENTRE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y EMBARAZO DE RIESGO

El “riesgo durante el embarazo” y el “embarazo de riesgo”, si bien podría parecer que hablamos de los mismos, en realidad se trata de dos situaciones diferentes para las que la Seguridad Social ofrece respuestas protectoras y prestaciones diferentes.

La clave para entender la diferencia se encuentra en el origen o la causa que provoca el riesgo. Si el riesgo se debe a una patología o a una alteración clínica del propio embarazo, o si el riesgo está asociado al puesto de trabajo que desempeña la mujer embarazada al estar expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que influyen negativamente en la salud de la madre o el feto.

En una situación de embarazo de riesgo, la mujer presenta algún problema médico, pero no relacionado con el puesto. En este caso, y dado que el factor de riesgo no lo constituye el propio puesto de trabajo, la trabajadora deberá acudir a su médico de cabecera, y si éste considera que es conveniente que deje el trabajo algún tiempo algún tiempo, le emitirá un parte médico de baja, lo que dará lugar a una prestación económica de Incapacidad Temporal por Contingencia Común, Accidente No Laboral o Enfermedad Común.

Sin embargo, cuando el origen del riesgo sí que se encuentra relacionado con la actividad laboral desarrollada por la mujer embarazada, la empresa debe adoptar medidas preventivas complementarias que garanticen que la empleada pueda seguir desempeñando su trabajo sin riesgo para ella o para el hijo que espera, o cambiarla temporalmente de puesto de trabajo a otro exento de riesgos para su embarazo, sólo en el caso de que la empresa no pueda, técnica u objetivamente, cumplir estas condiciones, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, y la trabajadora percibirá una prestación económica por riesgo durante el embarazo.

Por tanto, la prestación durante el embarazo se trata de un subsidio que recibe la trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, o de interrupción de su actividad profesional por riesgo durante el embarazo.

En este caso, la causa de incompatibilidad se basa en las condiciones laborales de la mujer, y en la imposibilidad de su empresa de poder adoptar medidas preventivas acordes con su estado y cambiarla temporalmente a otro puesto de trabajo, y no en el propio estado clínico del embarazo, en cuyo caso estaríamos hablando de embarazo de riesgo.

Para solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo la mujer deberá dirigirse a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social que proteja las contingencias profesionales de la empresa. Si el servicio médico de la mutua certificara que sí existe riesgo durante el embarazo, y la empresa justificara que no puede cambiarla a otro puesto exento de riesgo y compatible con su embarazo, se suspenderá temporalmente el contrato por riesgo durante el embarazo, y empezará a cobrar la prestación por embarazo hasta el día anterior al nacimiento del bebé.

11. SEGUIMIENTO DE INDICADORES EN EL CUADRO DE MANDO DEL REL

En el proceso de toma de decisiones gerenciales, resulta de gran utilidad para la dirección, así como para las funciones de responsabilidad en las organizaciones, el poder contar con una visión comprensible del negocio o de su área de responsabilidad, y esto puede conseguirse con la implementación de herramientas tales como el cuadro de mando integral (*El Cuadro de Mando en PRL*, 2020, pág.8).

Un cuadro de mando integral (CMI) es una herramienta de gestión que ayuda a la toma de decisiones directivas al proporcionar información periódica sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos previamente establecidos mediante indicadores (Kaplan y Norton, 2000).

La herramienta básica del CMI son los indicadores, es decir, índices que describen el comportamiento de diversas variables (Kaplan y Norton, 2005). Una vez definidos los indicadores hace falta realizar un seguimiento adecuado de los mismos. Resulta de utilidad poder contar con una fácil visualización del grado de cumplimiento de las desviaciones aceptables, respecto del valor que se haya establecidos como valor de referencia.

Asimismo, resulta de utilidad poder establecer relaciones entre distintas variables para las que se han fijado los objetivos, con los indicadores de medición. Esto suele mapearse con lo que frecuentemente un cuadro de mando viene reflejando gráficamente en lo que se conoce como mapa estratégico. Tal como indican los pioneros en el estudio del CMI (Kaplan y Norton, 1996, pág. 163):

“Un cuadro de mando adecuadamente construido debe contar la historia de la estrategia de la unidad de negocio a través de una secuencia de relaciones entre los objetivos (e indicadores) en las diversas perspectivas (o lo que entendemos como áreas críticas que se pretenda controlar a través de la herramienta)...”.

11.1. SEGUIMIENTO DE INDICADORES

En la tabla 9 se presenta el conjunto de indicadores que integran una parte del cuadro de mando de una Mutua, concretamente indicadores diseñados dentro de dicha herramienta para controlar el tipo de riesgo que nos ocupa, esto es, la gestión del riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

De la lectura de estos indicadores podemos aproximar que entre las variables claves de control se encuentran: importe total contabilizado, número de solicitudes de certificación, número de prestaciones reconocidas, así como costos controlables.

Para cada uno de los indicadores: número de certificación, número de prestaciones reconocidas, y coste medio/día, en cada periodo analizado se ha fijado como valor de referencia del indicador el valor acumulado en el año inmediatamente anterior.

El color verde, amarillo, y rojo, en las flechas de la tabla, indica en orden decreciente el cumplimiento con el nivel de exigencia en la ejecución de objetivos, y por tanto, en orden creciente el nivel de atención hacia donde deben dirigir los esfuerzos de gestión los responsables de la toma de decisiones.

Como podemos observar, en los dos últimos años el Importe Total Contabilizado está por debajo del valor de referencia, lo que es objetivo para la Mutua.

El número de solicitudes de certificación y el número de prestaciones reconocidas lo analizaremos en conjunto, ya que cuantas más solicitudes de certificación haya, más prestaciones se reconocerán.

En 2018 el nivel de ejecución ha sido muy aceptable, mostrando una evolución favorable respecto a los valores alcanzados en el año anterior. De las 7.368 solicitudes, se conceden 6.337 prestaciones, es decir, se conceden un 86% de las prestaciones que se solicitan.

En cambio, el nivel de ejecución en 2019 indica que los objetivos marcados no se han alcanzado (en rojo), ya que se solicitan más certificaciones y se reconocen más prestaciones de las que se pretendía, en otras palabras, más que el valor de referencia. Se han concedido el 81,65% de las certificaciones solicitadas.

Cabe destacar que el número de solicitudes de certificación ha aumentado en más de 1000 de un año a otro.


El coste medio diario se mantiene muy estable en los dos últimos años, aunque siendo en ambos mayores que el valor de referencia.




Del resultado de nuestro análisis, resumido en la Tabla 10, se observa la variación negativa entre 2018 y 2017 en el valor de los indicadores de las solicitudes de certificación, que han disminuido en un 2,29%, así como de las prestaciones reconocidas que han disminuido en un 0,69%. No obstante, la evolución de estos indicadores entre 2019 y 2018 ha sido positiva, y por tanto desfavorable, dado que en 2019 el número de solicitudes de certificación, así como de prestaciones reconocidas ha aumentado en un 13,8% y en un 8,05% respectivamente.

La variación, respecto del año anterior, de los valores que alcanza el indicador coste medio por día, 1,29% en 2018, y 2,07% en 2019 muestra valores positivos, y por tanto una situación desfavorable en términos de coste. Un grado de cumplimiento con el objetivo de coste que ha sido calificado como mejorable (color amarillo).


Por otra parte, del control de costes en euros para el que se han tomado como referencia las cifras “objetivo” indicadas en las tablas de seguimiento, nuestro análisis (Tabla 10) muestra un decremento en la variación del coste total en 2018, respecto al año anterior, del 8,44%. Y, asimismo, un decremento todavía mayor en la variación de 2019, respecto de 2018 (un 18,71%). Este cumplimiento de objetivo favorable para la Mutua se refleja en las tablas de seguimiento con un nivel aceptable (flecha verde).




Tabla 9: Seguimiento de Indicadores

2018	VALOR (ACUM.)	VALOR REFERENCIA		NIVEL EJECUCIÓN
Importe Total Contabilizado	22.521.850,91	24.597.711,00	Objetivo	

N.º Solicitudes de Certificación	7.368	7.541	Año Ant.	
N.º Prestaciones Reconocidas	6.337	6.381	Año Ant.	
Coste Medio/Día	47,77	47,16	Año Ant.	

Los valores mostrados son acumulados al periodo seleccionado. Cuotas reales hasta agosto (con euros) y estimadas para septiembre y octubre.

2019	VALOR (ACUM.)	VALOR REFERENCIA		NIVEL EJECUCIÓN
Importe Total Contabilizado	26.196.996,75	32.225.673,00	Objetivo	

N.º Solicitudes de Certificación	8.385	7.368	Año ant.	
N.º Prestaciones Reconocidas	6.847	6.337	Año ant.	
Coste Medio/Día	48,76	47,77	Año ant.	

Los valores mostrados son acumulados al periodo seccionado. Cuotas reales hasta agosto (con euros) y estimadas para septiembre y octubre.

Tabla 10: Cálculo de variaciones en el valor de los indicadores

	2019	2018	2017	Variación 2019-2018	Variación 2018-2017
N.º Solicitudes de Certificación	8.385	7.368	7.541	13,08%	-2,29%
N.º Prestaciones Reconocidas	6.847	6.337	6.381	8,05%	-0,69%
Coste Medio/Día	48,76	47,77	47,16	2,07%	1,29%
Coste total contabilizado 2019 (euros)	26.196.996,8	32.225.673		-18,71%	
Coste total contabilizado 2018 (euros)		22.521.850,9	24.597.711		-8,44%

Fuente: Elaboración propia

11.2. COMPARACIÓN MUTUAS DE LA CORPORACION GASTO REL SOBRE CUOTAS

En este apartado se revisan las cifras del nivel de gasto sobre el total de cuotas del riesgo durante el embarazo o lactancia natural para diferentes Mutuas. En el gráfico 3 se observan las Mutuas que destacan con menores porcentajes de la ratio en 2018, cercanos al 4%, así como las que presentan mayores valores. Esta ratio se ha mantenido durante 2018 en un intervalo de valores, aproximadamente, del 4% al 6%.

Durante 2019, dicho intervalo se ha ampliado (3,3% - 6,5%), alcanzado la ratio gasto REL sobre el total de cuotas un valor más alto que en 2018 en algunas Mutuas (próximo al 6,5%), y mejorándose no obstante el valor en algunas otras (Gráfico 4).

Gráfico 3: Comparación Mutuas de la corporación gasto REL sobre cuotas (2018)

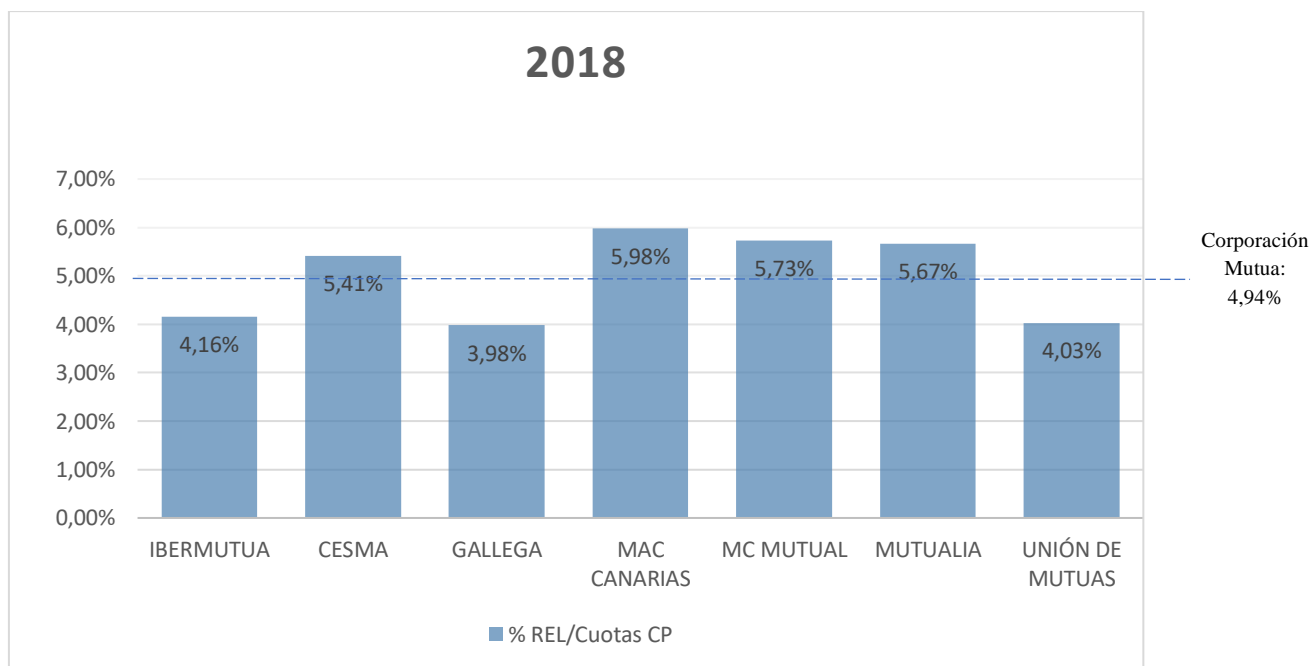
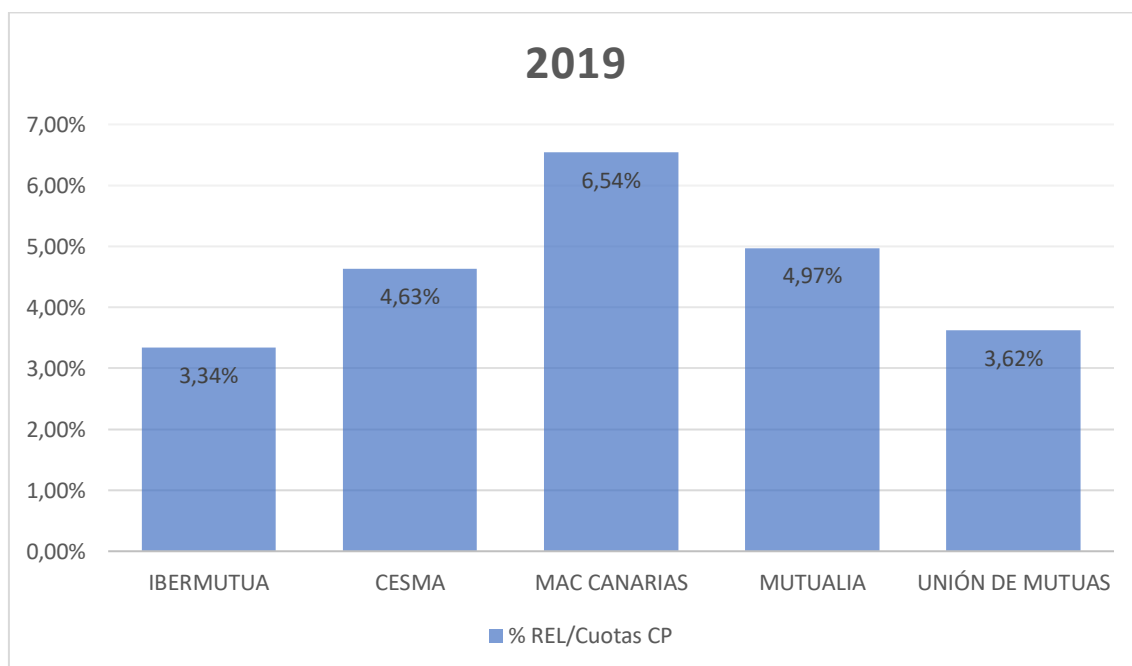


Gráfico 4: Comparación Mutuas de la corporación gasto REL sobre cuotas (2019).

El gráfico solo muestra datos hasta junio 2019.

11.3. ANÁLISIS GEOGRÁFICO

Con respecto al tanto por ciento del gasto en relación a las cuotas, observamos que la media de la entidad en 2018 es de 3,90%, quedándose la mayoría de las Provincias por debajo de la media, como Ciudad Real, Toledo o León, como podemos observar en la Tabla 11, mientras que Provincias como Palencia, Asturias o Alicante tienen un valor mayor al de la media, con una desviación de 2,94 y 2,65 frente a la media de la entidad (Tabla 12).

En 2019 la media de la entidad disminuye hasta el 3,33%. El número de Provincias con una desviación mayor al 5% aumenta, igualando prácticamente a aquellas Provincias con una desviación frente a la media menor del 0%.

Ciudad Real sigue siendo la Provincia con el valor más bajo, siendo este año menor que el anterior (1,05% en 2019, frente a 1,75% en 2018); pero en este caso son Valladolid y Albacete las que le siguen, como puede verse en la Tabla 13. En la Tabla 14 observamos que Bizkaia es la Provincia con la mayor desviación frente a la media (3,02), y que Alicante y Asturias son las dos siguientes provincias con mayor valor de gasto en relación con las cuotas.

12. CONCLUSIONES

Primera. - Para poder tener en cuenta los riesgos durante el embarazo y la lactancia en la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, las empresas establecen un protocolo de medidas de protección de las mujeres, y de esta forma se valoran de manera individual los riesgos en cada caso, para poder aplicar las medidas preventivas necesarias en cada puesto de trabajo.

Segunda. - En materia de Prevención de Riesgos Laborales, la comunicación al empresario del estado biológico de la mujer no es obligatoria, dado que viene protegida por el derecho fundamental a la intimidad recogido en el artículo 18 CE, aun así, es totalmente recomendable, ya que esta comunicación hará que el empresario active las medidas previstas para la protección de la seguridad y salud de la mujer trabajadora. En el caso de que no se informe al empresario de esta situación, se redunda la exoneración de las obligaciones pertinentes.

Tercera. - Las mujeres en estado de gravidez están protegidas frente al despido con medidas como la declaración de la nulidad del este de forma automática, puesto que se presume que se debe a la existencia de discriminación por motivo de sexo. Esta garantía es de aplicación en todos los casos excepto en aquellos en los que se demuestre que no existe ningún indicio de discriminación, siendo entonces un despido procedente.

Los empresarios también serán compensados económicamente mediante bonificaciones orientadas a mitigar las posibles pérdidas económicas que ocurren cuando se produce un cambio de puesto de trabajo o cuando se origina la necesidad de sustituir a la trabajadora que ha sido suspendida de su puesto.

Cuarta. - La última de las medidas a adoptar es la suspensión del contrato de trabajo con la consiguiente prestación económica. En primera instancia, el empresario es quien tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de la trabajadora frente a los riesgos a los que se pueda ver expuesta en su puesto de trabajo. Una vez que se han intentado la adaptación y el cambio de puesto sin la posibilidad de llevarlo a cabo, se procederá a la suspensión de la actividad laboral, dando lugar al comienzo del derecho a percibir la prestación económica. A partir de este momento, las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social son las encargadas de la protección de la trabajadora.

Quinta. - El riesgo durante el embarazo o lactancia natural es difícil de interpretar, y esto se debe a que existen normativas incompletas y no es fácil la correcta aplicación de las medidas preventivas en cada caso. Por ello, se crea la necesidad de completar estas normas con diferentes estudios, guías o páginas de organismos oficiales. Aun así, estas instituciones no son idénticas, por lo que se obtienen diferentes resultados dependiendo de la elección.

13. BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (www.amat.es/). Fecha de consulta: mayo 2020
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- Cuadro de mando en PRL. (2020). *Guía para la implantación de un cuadro de integral en prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: https://www.diba.cat/documents/467843/66758189/CUADRO_DE_MANDOS_PR_L.pdf/2407d003-5033-45e6-b203-001efb7f20a7
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- España. Anexos I y III del Real Decreto 665/97, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Boletín Oficial del Estado, 24 de mayo de 1997, núm. 124, p. 8.
- España. Anexos VII y VIII del Real Decreto 298/2009, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, de 6 de marzo de 2009, pp. 23290 a 23292.
- España. Base de datos de sustancias tóxicas y peligrosas RISCTOX (2015). *Sustancias prohibidas para embarazadas y lactantes*. Recuperado de: <https://risctox.istas.net/index.asp?idpagina=1188>
- España. Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS. Boletín Oficial del Estado, de 20 de julio de 1974, núm. 173.
- España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, de 10 de noviembre de 1995, núm. 269.
- España. Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990. Boletín Oficial del Estado, de 30 de junio de 1990, núm. 156.
- España. Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por

cuenta propia. Boletín Oficial del Estado, de 22 de octubre de 2003, núm. 253, p.37789

- España. Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, de 12 de diciembre de 1995, núm. 296.
- España. Real Decreto 1997/1995, de 7 de diciembre, por el que se establecen medidas para contribuir a garantizar la biodiversidad mediante la conservación de los hábitats naturales de la fauna y flora silvestres. Boletín Oficial del Estado, de 28 de diciembre de 1995, núm. 310, pág. 37310.
- España. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, de 29 de junio de 1994, núm. 154.
- España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, de 24 de octubre de 2015, núm. 255.
- España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, de 31 de octubre de 2015, núm. 261.
- Iberley (2020) *Mutualidades de previsión social*. Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/mutualidades-prevision-social-45771>
- IBERMUTUA (www.ibermutua.es). Fecha de consulta: mayo 2020
- Igartua Miró, M.T. (2015). *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales* (3ª ed.). Universidad de Sevilla (pág. 233 a 242)
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (www.seg-social.es). Fecha de consulta: mayo de 2020
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (1996). CCOO. Recuperado de: <http://istas.net/descargas/SEGO.pdf>
- Kaplan, R. S. y Norton, D. P. (1996), *El Cuadro de Mando Integra* (2ª ed.), Ediciones Gestión 2000.

- Kaplan, R. S. y Norton, D. P. (2000). *El Cuadro de Mando Integral*, Ediciones Gestión 2000.
- Kaplan, R. S. y Norton, D. P. (2005), *El Cuadro de Mando Integral*. Unidad de conocimiento. Fundació per a la motivació dels recursos humans. Recuperado de: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8312/UC_QCI_cast.pdf
- La Vanguardia (2019). Economía: Las grandes mutuas de accidentes del trabajo se concentran en dos alianzas. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/economia/20190319/461116998554/alianza-mutuas-trabajo-servicios-asepeyo-fremap.html>
- Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, de 22 de junio de 1972, núm. 149, pág. 11177.
- Ley 1/1990, de 30 de enero, por la que se modifica la Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
- López Roldán. P. (2018). *La necesaria comunicación de la situación de embarazo y lactancia al empresario: un análisis laboral y preventivo*. Universidad de Córdoba. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaNecesariaComunicacionDeLaSituacionDeEmbarazoYLac-6757573.pdf7>
- MUTUALIA (www.mutualia.eus.es). Fecha de consulta: mayo 2020
- Mutua FREMAP (www.fremap.es) Fecha de consulta: mayo de 2020
- Sanz Lubeiro, M. (2009). *Guía sobre Riesgos Laborales durante el Embarazo* (2ª ed.), Castilla y León: Unión Sindical de CC.OO.

14. ANEXO

ANÁLISIS GEOGRÁFICO: % GASTO / CUOTAS

Tabla 11

MEDIA ENTIDAD 2018: 3,90%

PROVINCIAS	VALOR	DESVIACIÓN FRENTE A MEDIA ENTIDAD
CIUDAD REAL	1,75%	-2,15
TOLEDO	1,95%	-1,94
LEÓN	2,19%	-1,71
BARCELONA	2,19%	-1,70
VALLADOLID	2,44%	-1,46

Tabla 12

PROVINCIAS	VALOR	DESVIACIÓN FRENTE A MEDIA ENTIDAD
PALENCIA	6,84%	2,94
ASTURIAS	6,83%	2,94
ALICANTE	6,54%	2,65
BIZKAIA	5,74%	1,85
ZARAGOZA	5,48%	1,58

Tabla 13

MEDIA ENTIDAD 2019: 3,33%

PROVINCIAS	VALOR	DESVIACIÓN FRENTE A MEDIA ENTIDAD
CIUDAD REAL	1,05%	-2,28
VALLADOLID	1,51%	-1,82
ALBACETE	1,67%	-1,65
BARCELONA	1,69%	-1,64
LEÓN	1,88%	-1,44

Tabla 14

PROVINCIAS	VALOR	DESVIACIÓN FRENTE A MEDIA ENTIDAD
BIZKAIA	6,35%	3,02
ALOCANTE	6,10%	2,77
ASTURIAS	5,92%	2,59
LAS PALMAS	5,60%	2,27
CANTABRIA	4,86%	1,53